

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dengan sumber legitimasi yang berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Hal ini semakin diperkuat dengan adanya pemberlakuan sistem desentralisasi pada tata pemerintahan dalam era otonomi daerah.

Otonomi Daerah menuntut Pemerintah Daerah untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Salah satu bentuk pelayanan tersebut adalah memberikan informasi keuangan yang transparan dan akuntabel. Seperti yang telah dikemukakan oleh Wardono (2012) yang menyatakan bahwa pemberian otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan dayaguna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa.

UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah ditetapkan untuk mengganti UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah disesuaikan dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan

penyelenggaraan pemerintahan daerah. Muatan UU Pemerintahan Daerah tersebut membawa banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Salah satunya adalah pembagian urusan pemerintahan daerah.

Berdasarkan UU Nomor 23 tahun 2014 klasifikasi urusan pemerintahan terdiri dari tiga urusan yakni urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan umum adalah urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Prihayanto (2011), kinerja pegawai merupakan suatu perbuatan, prestasi, dan penampilan umum dan keterampilan dan kinerja dengan asal kata kerja berarti aktifitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Secara umum kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semua ini menerangkan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya

kepemimpinan, motivasi, maupun organisasi. Upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja adalah hal yang mutlak dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Wardono (2012) mengatakan bahwa ada beberapa unsur atau faktor yang mendukung kinerja yaitu faktor internal individual dan faktor eksternal. Faktor internal lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri, sementara faktor eksternal ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Contoh misalnya motivasi kerja bagi pegawai untuk merangsang pegawai agar lebih giat dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Disamping motivasi, kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi umumnya. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan (Iriani, 2010).

Selain kedisiplinan, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Kasmir (2011) Gaya Kepemimpinan yang ada di organisasi pemerintahan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari figur pemimpinnya dan cara pemimpin tersebut memimpin bawahannya. (Mas'ud, 2004 dalam Suparmi 2010) menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah merupakan hal yang sangat penting dalam bisnis, pemerintahan, organisasi serta kelompok yang menciptakan pola hidup, bekerja dan bermain,

serta pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisor dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan. Sebab pemimpin sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap pegawai, peran pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Salah satu indikator kinerja pegawai yang lainnya adalah komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pemerintahan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Seperti yang telah dikemukakan oleh Mufarrohah, dkk (2013) Salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi adalah komitmen pegawai pada organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen merupakan suatu wujud (bentuk) penerimaan dan berpihaknya seseorang pada organisasi dalam bentuk kemauan dan hasrat untuk melaksanakan kewajiban yang dibebankan. Adanya komitmen yang tinggi, maka dapat menunjang kinerja suatu organisasi.

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Cater, (2010: 2 dalam Mufarrohah, dkk 2013) mengungkapkan dua pandangan terkait komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*.

Komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme atau pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial. Dua pandangan ini merupakan dimensi penting yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja.

Komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal (Januarti, 2006: 15 dalam Resi 2011).

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan/kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Berdasarkan UU 33 tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib , taat pada peraturan perundang-undangan , efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat untuk masyarakat.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mufarrohah, dkk (2013) tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi

terhadap kinerja pemerintahan daerah Pada Kabupaten Bangkalan, berkesimpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompetensi berpengaruh positif dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Pemerintah Kabupaten Bangkalan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kasmir (2011) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT PELNI(PERSERO) Jakarta berkesimpulan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu kedisiplinan dan motivasi. Objek penelitian yang digunakan juga berbeda yaitu pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri.

Mengingat bahwa kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas organisasi sektor publik maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan daerah dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (Studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah.
2. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan daerah.

4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan daerah.
5. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan daerah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, khususnya akibat pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi

2. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan terhadap Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah kota Wonogiri untuk pengambilan keputusan dan dapat digunakan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil mengenai hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi dalam mencapai tujuannya.

E. Sistematika Pembahasan

Agar dapat mencapai tujuan, maka penelitian ini disusun secara sistematis yang terdiri dari lima bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan tentang pengertian gaya kepemimpinan, kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi, kinerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka teori, serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, uji kualitas data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam pencapaian tujuan penelitian atas rumusan masalah penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian yang dilakukan yaitu berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.